



KOMUNA E ULQINIT

**PLANI LOKAL I AKSIONIT PËR ARRITJEN E
BARAZISË GJINORE**

2020 - 2023

ULQIN 2019

1. HYRJE

Parimi i barazisë mosdiskriminimit gjinor është një prej të drejtave themelore të njeriut. Barazia gjinore nënkupton pjesëmarrjen e barabartë të grave dhe burrave në të gjitha fushat e jetës publike dhe private, pozita të barabarta dhe mundësi të barabarta për realizimin e të gjitha të drejtave dhe lirive. Karta europiane për barazinë gjinore në nivelin lokal, nënkupton që në një shoqëri, komunitet apo organizatë, ekzistojnë mundësi të barabarta për gra, burra dhe persona me identitete të tjera gjinore për të kontribuar në përparimin kulturor, politik, ekonomik dhe shoqëror si dhe të kenë mundësi të barabarta për të gëzuar të gjitha dobitë dhe mirësitë nga përparimi i komunitetit në të cilin jetojnë dhe punojnë.

Përkundër shembujve të shumtë të njohjes zyrtare dhe përparimit në këtë fushë, barazia gjinore akoma nuk është e pranishme në jetën e përditshme. Njerëzit çdo ditë trajtohen në bazë të gjinisë së tyre, e jo në bazë të nevojave individuale. Në praktikë, gratë dhe burrat nuk i kanë të drejtat e barabarta, e që pabarazitë shoqërore, politike, ekonomike e kulturore akoma janë të pranishme. Këto pabarazi janë si rezultat i roleve gjinore të kushtëzuara shoqërore, të krijuara në bazë të stereotipeve të shumta që janë të pranishëm në familje, arsim, kulturë, media, sferën e punës dhe organizimit të shoqërisë... në shumë fusha në të cilat është i mundur veprimi përmes miratimit të një qasjeje të re dhe futjes së ndryshimeve strukturore, me qëllim që problemi i arritjes së barazisë gjinore të zgjidhet në të gjitha format e ndryshme të paraqitjes.

Procesi i futjes së barazisë gjinore është një nga sfidat më të rëndësishme për çdo shërbim publik dhe paraqet një aktivitet zhvillimor me perspektivë afatgjatë, i cili mund të sjellë rezultate vetëm nëse bëhet në mënyrë sistematike.

Pushtetet lokale, si niveli i qeverisjes më i afërt me qytetarët dhe politikat e të cilëve ndjehen më së shumti në jetën e përditshme, kanë përgjegjësi që të njihen me parimet e barazisë gjinore dhe të zbatojnë në mënyrë aktive politikat që do të përmirësojnë situatën në këtë fushë, promovojnë një shoqëri vërtetë të barabartë dhe ndërmarrin hapa konkret drejt arritjes së barazisë midis grave dhe burrave.

Barazia gjinore si në nivelin ligjor, politik e ashtu edhe në nivelin real është një supozim i domosdoshme që Malin e Zi e ofron drejt integriteteve europiane, por edhe për të përmbushur detyrimet ekzistuese si shtet kandidat për anëtarësinë në BE, që barazia gjinore të përfshihet në sistemin ideologjik, politik dhe obligativ të Malit të Zi, si dhe gjykimi për veprimtaritë aktuale të

Barazia gjinore nënkupton përfaqësim të barabartë, fuqi, ndikim, ndarje të përgjegjësisë në të gjitha fushat e jetës të burrit dhe gruas, që do të thotë shansa dhe mundësi të barabarta në krijimin e të mirave të reja për përparimin e një shoqërie dhe ndarjen e fitimit nga të gjitha mirëqeniet në sferën ekonomike, politike, arsimore, shkencore, kulturore dhe sportive në shoqëri, por edhe në jetën familjare.

Në një aspekt më të gjerë, barazia gjinore supozon se burrat dhe gratë kanë mundësi të barabarta për realizimin dhe mbrojtjen e të drejtave të njeriut që janë të domosdoshme për paqen, demokracinë e qëndrueshme, zhvillimin ekonomik, e rrjedhimisht edhe për siguri dhe stabilitet.

Me **Kushtetutën e Malit të Zi** ("Fl. zyr. MZ", nr. 1/2007 dhe 38/13), në kapitullin Të drejtat dhe liritë e njeriut, është konfirmuar që shteti garanton barazinë e gruas dhe burrit dhe zhvillon politikën e mundësive të barabarta. Për realizimin e barazisë gjinore i rëndësishëm është përcaktimi kushtetues sipas të cilit janë konfirmuar dhe publikuar marrëveshjet ndërkombëtare dhe rregullat e pranuar përgjithësisht të të drejtës ndërkombëtare janë pjesë përbërëse e rendit juridik të brendshëm, kanë përparësi ndaj legjislacionit të vendit dhe direkt aplikohen kur marrëdhëniet i rregullojnë ndryshe nga legjislacioni i vendit. Parim i ri kushtetues është edhe ndalimi i çdo diskriminimit direkt apo indirekt, për çfarëdo baze. Futja e masave të posaçme që janë të orientuara në krijimin e kushteve për realizimin e barazisë kombëtare, gjinore dhe barazisë së përgjithshme dhe mbrojtjen e personave të cilët për çfarëdo baze janë në pozitë të pabarabartë (aksionet pozitive që kanë për qëllim eliminimin gradual të pabarazive të kushtëzuara historikisht) nuk do të konsiderohet diskriminim. Gjithashtu, duhet pasur parasysh që me futjen e barazisë gjinore në Kushtetutë dhe parimet dhe përcaktimet e tjera kushtetuese kanë fituar një kuptim të ri, thënë më mirë, bartin në vete dimensionin e barazisë gjinore e kështu duhet interpretuar në praktikë.

Dispozita kryesore kushtetuese e cila siguron gëzimin dhe mbrojtjen e të drejtave dhe lirive dhe barazinë e të gjithë qytetarëve/eve në realizimin e atyre të drejta dhe lirive është dispozita e nenit 17 të Kushtetutës me të cilën është konfirmuar që të drejtat dhe liritë realizohen në bazë të Kushtetutës dhe marrëveshjeve të ratifikuara ndërkombëtare, si dhe parimi që të gjithë para ligjit janë të barabartë, pavarësisht nga ndonjë veçori apo atribut personal. Mund të përfundohet, e këtë e vërteton edhe seria e sotme e ligjeve të rëndësishme që kanë të bëjnë me të drejtat dhe liritë e njeriut prej miratimit të Kushtetutës deri sot që Kushtetuta e Malit të Zi, në nivelin e parimeve dhe garancive të përgjithshme, i ka dhënë përkrahje politike dhe ka krijuar parakushte ligjore për futjen e standardit të barazisë gjinore dhe parandalimin dhe eliminimin e diskriminimit gjinor në të gjitha fushat dhe në të gjitha nivelet. Garancitë e dhëna me aktin më të lartë juridik të Malit të Zi janë shtjelluar nga një seri ligjesh që rregullojnë marrëdhëniet e punës, punësimin, sigurimin pensionistë invalidor, arsimin, mbrojtjen shëndetësore dhe sociale, sigurinë në punë, marrëdhëniet familjare, veprat penale, si dhe një sërë ligjesh kundër diskriminimit etj..

Me Ligjin për barazinë gjinore ("Fletorja zyrtare e RMZ", nr. 46/07 dhe "Fl. zyr. MZ", nr. 73/10, 40/11 dhe 35/15), është miratuar në korrik të vitit 2007 dhe është ligji i parë antidiskriminues në vend. Me ligj është themeluar organi shtetëror kompetent për punët në lidhje me realizimin e të

drejtë të nisë një procedurë përkatëse gjyqësore dhe atë: penale – nëse dëshiron që ngacmimi, ngacmimi seksual ose një formë tjetër e diskriminimit të pushojë e ai që e ngacmon ose e diskriminon në një formë tjetër të dënohet; ose procedurë kontestimore nëse ka pësuar dëme (materiale ose jo materiale) i cili mund të kompensohet në pajtim me Ligjin. Nga Ligji rezulton që diskriminimi, edhe në bazë të gjinisë, është në vetvete një arsye për fillimin e procedurës, por nuk mund të tregojë edhe në procedurë e cila nisët për shkak të shkeljes në të të ndonjë të drejte.

Me Ligjin për ndalimin e diskriminimit (“Fl. zyr. MZ”, nr. 46/10,40/11,18/14 dhe 42/17) i është dhënë një përkrahje më e madhe institucionale zbatimit të Ligjit për barazinë gjinore dhe ligjeve të tjerë dispozitat e të cilëve në mënyrë direkte apo indirekte kanë të bëjnë me barazinë e burrave dhe grave dhe mbrojtjes nga diskriminimi në bazë të gjinisë. Pra, me këtë ligj është dhënë definicioni i përgjithshëm me precizimin se çfarë do të thotë diskriminimi direkt, e çfarë ia indirekt, janë rregulluar format e posaçme të diskriminimit që nuk janë rregulluar me ligjet e tjerë, siç janë segregacioni, diskriminimi në bazë të gjendjes shëndetësore, diskriminimi politik, diskriminimi në ofrimin e shërbimeve publike, diskriminimi në bazë të moshës, diskriminimi në fushën e punës, në mes tjerash edhe pagesa e të ardhurave jo të barabarta, përkatësisht kompensimi për një punë identike të personit apo grupit, sipas ndonjë baze të parashikuar me këtë ligj, diskriminimi në bazë të besimit apo bindjes, diskriminimi i personave me invaliditet, diskriminimi në bazë të identitetit gjinor ose orientimit seksual dhe mekanizmat institucional të mbrojtjes dhe atë Mbrojtësi i të drejtave dhe lirive të njeriut, mbrojtja gjyqësore dhe mbrojtja inspektuese.

Ligji për mbrojtjen nga dhuna në familje (“Fl. zar. MZ”, nr. 46/10 dhe 40/11) dhunën në familje e definon veprim apo mos veprim i anëtarit të familjes të cilit i rrezikohet integriteti fizik, psikik, seksual apo ekonomik, shëndeti mendor dhe rehatia e një anëtari tjetër të familjes, pa marrë parasysh se ku është kryer. Dhuna manifestohet përmes paraqitjes së formës së keqtrajtimit dhe mospërfilljes fizike, emocionale dhe seksuale. Viktima e dhunës ka të drejtë në ndihmën psikosociale dhe juridike dhe mbrojtjen sociale dhe mjekësore në pajtim me ligjin. Mbrojtja e viktimës sigurohet edhe me shqiptimin e masave mbrojtëse.

Me Ligjin për ndalimin e keqtrajtimit në punë (“Fl. zar. MZ”, nr. 30/12 dhe 54/16) keqtrajtimi në punë definohet si çdo sjellje aktive apo pasive në punë ose në lidhje me punën ndaj të punësuarit ose grupit të të punësarëve, që përsëritet, e që ka për qëllim ose paraqet një shkelje të dinjitetit, reputacionit, integritetit personal dhe profesional të punësuarit dhe që shkakton frikë dhe krijon një mjedis armiqësor, degradues ose abuziv, përkeqëson kushtet e punës ose bën që i punësuarit të izohet ose nxitet që me nismën e tij të prishë kontratën e punës ose një kontratë tjetër.

Keqtrajtimi në punë ose mobing është edhe nxitja ose shtyrja e të tjerëve që të veprojnë në kuptimin e paragrafit 1 të këtij neni. Ekzekutues i mobing-ut konsiderohet punëdhënësi me veti të personit fizik, personi përgjegjës tek punëdhënësi me veti të personit juridik, i punësuarit apo një grupi i punësuar tek punëdhënësi ose një person i tretë me të cilin i punësuarit ose punëdhënësi vjen në kontakt me rastin e kryerjes së punëve në vendin e punës.

Dokumentet e miratuara nga KB janë: Deklarata universale për të frejtat e njeriut (1948), Konventa për ndalimin e të gjitha formave të diskriminimit të grave (1979) dhe Protokollit opcional si mjet juridik për zbatimin e Konventës, Deklaratës së Pekingut dhe Platformës për aksion (1995).

Ndër dokumentet më të rëndësishme të miratuara nga ana e Këshillit të Europës janë: Konventa Europiane për mbrojtjen e të drejtave të njeriut; Karta sociale europiane, si dhe një vistër i Rekomandimeve që kanë të bëjnë me: pjesëmarrja e balancuar e burrave dhe grave në vendimmarrjen publike dhe politike; integrimi i parimit gjinor në politikën publike; pajtimi i jetës së punës dhe asaj familjare; mbrojtjen e grave nga dhuna; standardet dhe mekanizmat për arritjen e barazisë gjinore; buxhetimi gjinor si mjet për ruajtjen e shëndetit të grave, pastaj Rezoluta 176 (2004) për futjen e parimit të barazisë gjinore në nivelin regjional dhe lokal; Manual / buxhetimi gjinor implementimi praktik CDEG (2008) 15; Konventa për parandalimin dhe luftën kundër dhunës ndaj grave dhe dhunës në familje (Stamboll, maj 2011), nënshkruar i të cilës ndër të parët është edhe Mali i Zi.

Në mesin e dokumenteve të OSBE-së janë: Dokumenti i Moskës, OSCE Plani i aksionit për promovimin e barazisë gjinore, Vendimi i Këshillit të ministrave (KM) 14/05 për gratë dhe parandalimin e konfliktit, situatat e krizës dhe këndelljen pas konfliktit, Vendimi KM 15/05 për parandalimin dhe luftën kundër dhunës ndaj grave, Vendimi i KM për pjesëmarrjen e grave në jetën publike dhe politike.

Organizata ndërkombëtare e punës ka miratuar më shumë konventa, prej të cilave duhen theksuar: Konventa 100 për të ardhurat e barabarta për punën me vlerë të barabartë, Konventa 111 për parandalimin e diskriminimit në punësim dhe profesion, Konventa 156 për mundësi të barabarta dhe trajtim të barabartë të punëtorëve dhe punëtoreve, Konventa 183 për mbrojtjen e amësisë (2000).

Dokumentet e Unionit europian janë: Traktati i Amsterdimit, si dhe direktivat e shumta – 75/117RRZ për zbatimin e parimit të trajtimit të barabartë për gratë dhe burrat në lidhje me mundësitë e punësimit, trajnimin profesional, avancimit në vendin e punës (76/2007/EEZ, 79/7/EEZ, 86/378/EEZ), ndërsa mbrojtje të posaçme për punëtorët shtatzëna, amësinë dhe mungesën prindërore e konfirmojnë direktivat e mëposhtme: 86/613/EEZ, 92/85/EEZ, 96/34/EEZ. Të rëndësishme janë edhe direktivat 76/207/EEZ e cila ka të bëjë me trajtimin e barabartë për gratë dhe burrat në raport me mundësinë e punësimit, trajnimin profesional, avancimin në punë, si dhe në kushtet e punës, e njohur si direktiva e trajtimit të barabartë, si dhe Direktiva 2002/73/EEZ, e cila është plotësim i direktivës së trajtimit të barabartë dhe për të parën herë e definojnë qartë ngacmimin seksual në vendin e punës. Direktiva 2006/54/EEZ bashkon 6 direktiva dhe ka të bëjë me zbatimin e parimit të mundësive të barabarta dhe trajtimin e barabartë të grave dhe burrave në raport me punësimin dhe profesionin.

4. përgatisë programet për zbatimin e Planeve të aktivitetit në bazë të raportit të organit për fushat nga kompetencat e tij;
5. organizojë hulumtime dhe analiza për gjendjen e barazisë gjinore dhe analizën e nevojave për zbatimin e Planit të aktiviteteve, si dhe mbledhjen e të dhënave në kuadër të bashkëpunimit në nivel kombëtar dhe ndërkombëtar;
6. përgatitën raportet për plotësimin e obligimeve ndërkombëtare nga ana e Malit të Zi në fushën e barazisë gjinore;
7. bashkëpunon me vetëqeverisjet lokale dhe ofron ndihmë për themelimin e mekanizmave për vendosjen e barazisë gjinore në nivelin lokal;
8. vendosën një bashkëpunim me organizatat joqeveritare;
9. ndërmerr dhe nxitën aktivitete në edukimin për barazinë gjinore dhe organizon publikimin e botimeve të përshtatshme objektivi i të cilave është promovimi i barazisë gjinore;
10. vepron sipas ankesave të qytetarëve/eve ku tregohet për diskriminimin direkt apo indirekt në bazën gjinore, merr qëndime dhe jem mendime dhe rekomandime, e sipas nevojës e njofton Mbrojtësin e të drejtave dhe lirive të njeriut për ekzistimin e diskriminimit në bazë të gjinisë;
11. i dorëzon Qeverisë raportin vjetor për realizimin e Planit të aktiviteteve dhe
12. kryen edhe punë të tjera në lidhje me realizimin e barazisë gjinore, në pajtim me ligjin”.

Mbrojtësi/ja e të drejtave dhe lirive të njeriut (Ombusmani) është institucion i pavarur i cili në Mal të Zi është themeluar me një Ligj të posaçëm që e ka miratuar Parlamenti i Malit të Zi, më 10 korrik 2003. Mbrojtësi/ja është i pavarur, duke ju përmbajtur parimeve të së drejtës dhe drejtësisë ndërmerr masa për mbrojtjen e të drejtave dhe lirive të njeriut, kur ato shkelen me një akt, veprim ose mosveprimin e organit të administratës publike, si dhe masat për parandallimin e torturave dhe formave të tjera të trajtimit çnjerëzor ose poshtëruës dhe dënimit dhe msat për mbrojtjen nga diskriminimi.

Në pajtim me ligjin për barazinë gjinore organet e vetëqeverisjes lokale kanë qenë të detyruar të caktojnë nëpunësin/en i/e cili/a që do të kryejë punët e koordinatorit/es në lidhje me çështjen e barazisë gjinore nga kompetencat e veta dhe të marrë pjesë në përgatitjen dhe zbatimin e Planit të aktiviteteve.

Përveç mekanizmave institucionalë në nivelin kombëtaar janë vendosur edhe mekanizmat edhe në nivelin lokal, kështu që ekzistojnë dy mekanizma institucionalë për arritjen e barazisë gjinore

pasqyrojnë bazën reale dhe të përdorshme të të dhënave. Kjo ishte një arsye e mjaftueshme që t'u kushtohet një kujdes i posaçëm krijimit të një baze të të dhënave në nivel të më shumë fushave, e që ato përveç në aktivitete të njihen edhe në objektivat e synuara, sepse pa tregues realë nuk mund të bëhen as analizat krahasuese e as matja e gjendjes ose progresit në ndonjë fushë.

Struktura e PLBGJ është harmonizuar me strukturën e Planit kombëtar në Mal të Zi kështu që dokumenti ka tetë fusha kryesore tematike.

Plani lokal i aktiviteteve si dokument themelor për arritjen e barazisë gjinore ka kornizën e paraparë të veprimit për periudhën kohore prej katër vitesh. Në secilën fushë është përcaktuar objektivi, problemi dhe masat që duhen ndërmarrë. Janë përcaktuar edhe bartësit e aktiviteteve, partnerët, korniza kohore, indikatorët dhe mjetet e nevojshme financiare për aplikim.

Fushat prioritare të veprimtarisë janë:

1. Dhuna me bazë gjinore me qëllim të eliminimit të të gjitha formave të dhunës ndaj grave dhe dhunës në faamilje;
2. Barazia gjinore në ekonomi – përmirësimi i statusit ekonomik të grave dhe qasja e barabartë e grave dhe burrave në resurset ekonomike;
3. Mediat, kultura dhe sporti me qëllim të futjes së politikës së barazisë gjinore dhe luftimi i stereotipeve gjinore dhe
4. Barazi në vlerësimin e vendimmarrjes në jetën politike dhe publike me qëllim të arritjes së pjesëmarrjes së barabartë të grave dhe burrave.

3. PRERJA E GJENDJES SË BARAZISË GJINORE NË KOMUNËN E ULQINIT

3.1. Karakteristikat e përgjithshme

Ulqini është komuna më jugore e Malit të Zi. Ka një histori jashtëzakonisht të gjatë. Ky është një qytet në të cilin shumë civilizime kanë lënë vulën e vet. Vazhdon të jetë nën ndikimin e tradicionalizmit dhe zakoneve patriarkale. Edhe pse është vend turistik dhe i përket regjionit jugor, kjo komunë i përket komunave më të pazhvilluara të Malit të Zi.

Periudha e tranzicionit, fikja e numrit më të madh të ndërmarrjeve të cilat në periudhën e kaluar kanë qenë bartës të zhvillimit të komunës, migrimet e mëdha të popullatës në vendet e Europës Perëndimore dhe Amerikë, bujqësia e shkatërruar janë shkaqet e statusit të tij ekonomik.

Kjo është komuna me pagën më të ulët mesatare në Mal të Zi. E gjitha kjo e vështirëson shumë edhe vetë pozitën e grave, statusin e saj ekonomik dhe në përgjithësi pozitën e saj në familje dhe shoqëri.

Komuna e Ulqinit ka hartuar dhe miratuar Planin e parë të aksionit në vitin 2015 dhe atë Planin lokal për arritjen e barazisë gjinore 2015 – 2017. Do të analizojmë të dhënat që janë përmendur

Edhe pse në arsim janë punësuar një numër më i madh i grave, shtruktura e tyre arsimore plotësisht i përgjigjet vendit të punës që mbulojnë. Gratë janë udhëheqëse në vitin 2018 vetëm në kopshtin e fëmijëve, në katër shkolla fillore dhe në shkollën e ulët të muzikës udhëheqës janë burrat. Gratë mund t'i hasim në vendet e zëvendës drejtorëve. Kjo tregon për trajtimin e tyre të pabarabartë dhe marginalizim.

Pasqyra tabelare sipas institucioneve arsimore

Profili arsimor i punëtorëve

IP Kopshti i fëmijëve Solidarnost

Viti 2014:

Nr. punëtorëve -35 , 33-gra dhe 2-burra

Viti 2018:

Nr. punëtorëve -55, 53-gra dhe 2-burra

Udhëheqës i këtij institucioni është grua.

	<u>G</u> <u>2014</u>	<u>M</u> <u>2014</u>	<u>G</u> <u>2018</u>	<u>M</u> <u>2018</u>
Superiore	9		17	
Lartë	13		18	
SHMP	4	2	17	2
KV	2		1	
PKV	5			
Total	33	2	53	2

Shkolla fillore Bedri Elezaga

Nr. punëtorëve 2014.-71 2018.-76

Burra- 2014.-43, 2018.-40

Gra - 2014.-28, 2018.- 36

Udhëheqësi burrë 2014 dhe 2018

	<u>G</u> <u>2014</u>	<u>M</u> <u>2014</u>	<u>G</u> <u>2018</u>	<u>M</u> <u>2018</u>
Superiore	15	19	23	20
Lartë	4	15	7	11
SHMP	-	1	-	3
PKV	9	7	6	6
Total	28	36	36	40

IP SHF "Boshko Strugar"

Qendra shkollore “Vëllazërim bashkim”

Nr. përgjithshëm i punëtorëve 90
 Gra 2014. = 45, 2018.= 51
 Burra 2014. = 45, 2018.= 44

	<u>G</u> <u>2014</u>	<u>M</u> <u>2014</u>	<u>G</u> <u>2018</u>	<u>M</u> <u>2018</u>
Superiore	37	44	42	42
Lartë	8	-	2	-
SHMP		1	-	1
KV	-	-	-	1
PKV	-	-	7	-
Total	45	45	51	44

Udhëheqësi burrë
 Zëvendësja 1 grua

Sipas rezultateve të hulumtimit të bërë përmes organizimit të fokus grupeve, situata është si vijon:

Gratë janë të përfaqësuara pak në politikën ekonomike dhe vendimmarrje. Gratë kryesisht punësohen në institucionet arsimore dhe shëndetësore si dhe në tregti. Burrat kryesisht janë punëdhënës, kurse gratë kryesisht punojnë në ndërmarrjet e tyre. Për shkak të ngarkesës me punët e shtëpisë vështirë avancojnë në karrierë, vështirë gjejnë punë të pahuar mirë gjë që e rrezikon ekzistencën e tyre. I dukshëm është diskriminimi në bazë të vjetërsisë – gratë në moshë vështirë fitojnë ndonjë mundësi të punësimit, veçmat tek privatistët, për shka të krizës ekonomike dhe varfërisë, pozitës së keqe ekonomike, gratë janë të detyruara të punojnë kudo dhe çfarëdo pune, kështu që një numër i madh i grave punojnë pa siguracion dhe pa orar të caktuar (për festa, të dielën), pa siguracion pensionist dhe shëndetësor. Madje edhe gjatë sezonit turistik gratë lokale vështirë gjejnë punë për shkak të ardhjes së madhe të fuqisë punëtore nga jashtë. Gratë bujke janë në situatë të rëndë sepse kanë vështirësi të mëdha me plasimin e produkteve bujqësore, por edhe për shkak të fuqisë së vogël blerëse të komunitetit. Pak gra shfrytëzojnë kreditë për vetëpunësim, kryesisht janë të painformuara dhe nuk kanë përkrahje të mjaftueshme si të familjes ashtu edhe institucioneve.

Pabarazia gjinore pasqyrohet edhe në prioritetet e trashëguara në zgjedhjen e profesionit. Edhe më tutje mbizotëron ndarja në profesione “burrash” dhe “grashë”, kështu që gratë më së shpeshti tradicionalisht orientohen në punët që nuk janë të pozicionuara lartë kur bëhet fjalë për zhvillimin e karrierës, sepse punët prestigjioze kryesisht kërkojnë punë jashtë orarit të zakonshëm të punës, udhëtime të shpeshta dhe mungesa të gjata në shtëpi, gjë që paraqitet si pengesë për mbajtjen e balancit në mes të rolit të familjes dhe të punës. Për sa u tha mungon prezenca e grave në vendet udhëheqëse dhe punë të tjera prestigjioze që sjellin të ardhura më të larta dhe fuqi shoqërore, si dhe gatishmëri për të nisur një biznes dhe që të merrem me sipërmarrësi.

Gratë e punësuara shpesh përjetojnë lloje të ndryshme të diskriminimit në vendin e punës. Shpesh nga punëdhënësit poshtërohen, shantazhohen, e këtë e fshehin sepse frikësohen të flasin për këtë për të mos mbetur pa punë. Heshtin edhe për shkak të frikës nga reagimi i partnerëve të tyre dhe familjarëve, të cilët nuk do ta koptojnë problemin, por që vetë atë do ta gjykojnë që ajo

Plani lokal i aksionit për arritjen e barazisë gjinore për periudhën 2020/2023 në Komunën e Ulqinit

Sekretarja e Kuvendit të Komunës është grua, situata ka ndryshuar për mirë nga viti 2018 dhe atë nga 33 këshilltarë 8 janë gra ose 24,24 %.

Një situatë e tillë dhe përqindjet, faktikisht nuk kanë ndryshuar tashmë një kohë të gjatë, pa marrë parasysh që listat zgjedhore në zgjedhjet e fundit është dashur të kenë 30 % gra. Këto gra pothuajse janë zhdukur me përfundimin e procesit zgjedhor. Dmth qytetarët votojnë listat por që dëshira e tyre gjatë zgjedhjes së përfaqësuesit të tyre nuk respektohet.

Tabela 2 – Pushteti ekzekutive në Komunën e Ulqinit 2014 dhe 2018

Ekzekutivi	F - 2014	M- 2014	F- 2018	M-2018
Kryetari i Komunës		1		1
Nënkryetarët	1	2	1	1
Menaxheri		1		1
Kryeadministratori		1		1
Sekretari për administratë		1	1	
Sekretari për financa		1		1
Sekretariati për urbanizëm		1		1
Sekretariati për vep. komunale		1		1
Sekret. për banesa		1		1
Sekretari për ekonomi		1		1
Policia komunale		1		1
Shefi i shërbimit të kabinetit		1		1
Shefi i shërbimit të mbrojtjes		1		1

Pozitiv është fakti që shumica e subjekteve politike i kanë forumet e grave, që do të duhej të jetë një bazë e mirë infrastrukturore për përfaqësimin e grave dhe ndryshimit të pozitës së saj.

Sipas rezultateve nga hulumtimi i realizuar përmes organizimeve të fokus grupeve, situata është si më poshtë:

Në komunitetin lokal gravu u jepet shumë pak hapësirë dhe pjesëmarrja e tyre gati është e padukshme. Nuk ekziston baza e të dhënave sipas gjinisë për përfaqësimin në organet e qeverisjes lokale dhe ndërmarrjet publike. Është e vogël pjesëmarrja e grave në organet e pushtetit dhe një numër i vogël i grave është i përfshirë në procesin zgjedhor. Në komunitet vazhdon të ekzistojë bindja që gratë nuk janë për politikë, se kjo është një detyrë shumë e madhe për ta veçërisht për shkak të përgjegjësiave të tyre shtëpiake, që gratë nuk duan të përfshihen në politikë etj.

Një numër i vogël i OJQ e trajton problemin e grave në politikë, kurse OJQ e grave pamjaftueshëm bashkëpunojnë me gratë nga partitë politike. Njihet inercia e grupit të grave & forumeve brenda partive politike, janë të mbyllura brenda partive të tyre politike, e bashkëpunimi i grave nga partitë e tjera politike gati as që ekziston, gjë që tregon për mungesën e vetëdijes që të drejtat e grave janë detyrë e tyre e përbashkët. Po ashtu është shprehur jo sensibiliteti sipas çështjes së barazisë gjinore, rëndësisë së saj dhe mundësitë e veprimit në këtë drejtim, brenda partive politike, si dhe mosnjohja e ligjeve, politika standardeve ndërkombëtare në këtë fushë.

Është e nevojshme të zhvillohen dhe zbatohen programe edukative për barazinë gjinore brenda të gjitha partive politike. Krijimi i një baze të dhënash gjinore për përfaqësimin e grave në pozitë udhëheqëse, krijohen kushte për përfshirjen e grave në vendet vendimmarrëse, organizimi i seminarëve edukativë për përforcimin e grave brenda partive politike, të shemben paragjykimet në publik për angazhimin politik të grave, punohet në ndryshimin e mënyrës së sjelljes së anëtarëve të familjes dhe ndarjes më të drejtë të punëve në familje, promovimi i grave të suksesshme edhe si nënë, shtëpiake dhe bashkëshorte dhe të zhvillohet një bashkëpunim më i madh i grave, partive politike dhe sektorit joqeveritar. Kryetarët e këshillave komunale:

Tabela 4 – Kryetarët e partive politike (ose Këshillit komunal)

Parta politike	nr	M	G
PDS (Këshilli komunal)	1	1	
SNP (Këshilli komunal)	1	1	
PSD (Këshilli komunal)	1	1	

Në kulturën e komunës më jugore të Malit të Zi, gratë mbulojnë numrin më të madh të vendeve nga burrat, por ajo që është interesante është se nuk ka gra në pozitat e rëndësishme udhëheqëse. Në këtë plan strategjik do të shikojmë situatën në institucionet themeluese e të cilave është komuna e Ulqinit e ato janë:

- a) IP Qendra e kulturës dhe
- b) RTUL SH.P.K.

IP „Qendra e kulturës“

Qendra e kulturës e Ulqinit, nën përkrahjen e të cilës funksionojnë Biblioteka dhe Muzeu kalon përmes procesit të reformës dhe procesit të paralajmëruar të riorganizimit. Do të paraqesim strukturën gjinore dhe arsimore të të punësuarëve në vitin 2014 dhe 2018. Po ashtu duhet theksuar që në të dy vitet e vëzhgura udhëheqësi është burrë.

Tabela 5 – Përgatitja profesionale e të punësuarëve në IP Qendra e kulturës

	Përgatitja profesionale e të punësuarëve			
	Gra 2014	Gra 2018	Burra 2014	Burra 2018
PS	4	3	2	6
PLP	3	2	/	/
PMP	6	4	4	5
PKV	3	2	2	1

Sipas të dhënave nga Radio televizioni i Ulqinit sh.p.k. nga 10 persona të punësuar, 4 janë gra, kurse drejtori është burrë.

Sipas rezultateve të hulumtimit të bëtë përmes organizimit të fokus grupeve, situata është si vijon:

izolimit dhe kontrollit, frikës, ndjenjës së fajit, varshmërisë materiale, ndjenjës së turpfit, mungesës së vetëbesimit, mungesës së përkrahjes së mjedisit etj. mitet dhe bindjet, që janë prezente në shoqërinë tonë kontribuojnë në minimizimin e problemit të dhunës në familje, e hedhin përgjegjësinë tek gruaja e abuzuar dhe e minimizojnë përgjegjësinë e komunitetit.

Hulumtimet e SOS telefonit për gra dhe fëmijë viktime të dhunës në Ulqin tregojnë që shumica e grave akoma pranojnë modelin patrikalk të ndarjes së pushtetit në familje dhe marrëdhëniet ndërmjet partnerëve. Shumë gra mendojnë që gruaja e mirë gjithmonë duhet ta dëgjojë burrin, që për problemet e lindura në familje në familje edhe duhen diskutuar dhe kështu e përkrahin çdo formë të shtypjes së grave dhe madje edhe dhunën, si një problem privat, familjar.

Vullnetaret e SOS telefonit gjatë vitit 2014 kanë pasur 66 kliente, me gjithsej 578 thirrje. Gratë që kanë thirrur për ndihmë kryesisht kanë përjetuar një dhunë fizike, psikike dhe materiale nga bashkëshortët (aktualë dhe ish) të tyre, e secila prej tyre ka thirrur apo ka ardhur së paku 2 deri në 8 herë. Janë shkruar 6 padi për shkurorëzim, 4 padi për ndarjen e pasurisë së përbashkët bashkëshortore, 2 kërkesa për masa të përkohshme për dhënien e kujdestarisë së fëmijëve nënave, 3 ankesa në aktgjykime, 13 kërkesa të ndryshme, shkresa për institucionet e ndryshme të cilat merren me këtë problematikë.

Gratë të cilat kanë thirrur kryesisht kanë qenë të moshës 22 deri në 60 vjeçe. Numri më i madh i grave kaanë kërkuar përkrahje për daljen nga dhuna kanë qenë gratë e moshës deri në 48 vjeçe. Ajo që mund të përfundohet në raport me vitet e mëhershme është se një numër më i madh i grave të gatshme për të dalë nga bashkësia e dhunshme të moshës deri në 35 vjeçe. Viteve të mëhershme përqindja më e madhe e grave që kanë kërkuar ndihmë ka qenë mbi 42 vjeçe, që do të thotë se e kanë vendosur të divorcohen pas dhunës shumëvjeçare që kanë përjetuar. Nga numri i përgjithshëm i klienteve 15 kanë qenë me arsim superior, me përgatitje të mesme profesionale 35, ndërsa me arsim të ulët dhe atë fillor kanë qenë 21.

Vullnetaret e SOS telefonit gjatë vitit 2018 kanë pasur 78 kliente, me gjithsej 602 thirrje. Gratë që kanë thirrur për ndihmë kryesisht kanë përjetuar një dhunë fizike, psikike dhe materiale nga bashkëshortët (aktualë dhe ish) të tyre, e secila prej tyre ka thirrur apo ka ardhur së paku 3 deri në 7 herë. Janë shkruar 8 padi për shkurorëzim, 5 padi për ndarjen e pasurisë së përbashkët bashkëshortore, 2 kërkesa për masa të përkohshme për dhënien e kujdestarisë së fëmijëve nënave, 4 ankesa në aktgjykime, 16 kërkesa të ndryshme, shkresa për institucionet e ndryshme të cilat merren me këtë problematikë.

Gratë të cilat kanë thirrur kryesisht kanë qenë të moshës 20 deri në 57 vjeçe. Numri më i madh i grave kaanë kërkuar përkrahje për daljen nga dhuna kanë qenë gratë e moshës deri në 45 vjeçe. Ajo që mund të përfundohet në raport me vitet e mëhershme është se një numër më i madh i grave të gatshme për të dalë nga bashkësia e dhunshme të moshës deri në 35 vjeçe. Viteve të mëhershme përqindja më e madhe e grave që kanë kërkuar ndihmë ka qenë mbi 38 vjeçe, që do të thotë se e kanë vendosur të divorcohen pas dhunës shumëvjeçare që kanë përjetuar. Nga numri i

4. OBJEKTIVAT STRATEGJIKE

I Dhuna me bazë gjinore ka për me qëllim të eliminimit të të gjitha formve të dhunës ndaj grave dhe dhunës në familje

Objektivi strategjik: Luftimi i të gjitha formave të dhunës ndaj grave dhe dhunës në familje dhe avancimi i pozitës dhe mbrojtjes së viktimave të të gjitha llojet e dhunës.

Objektivi 1.1. Promovimi i mekanizmave të luftës kundër trafikimit të qenieve njerëzore

Objektivi 1.2. Forcimi i sistemit të mbështetjes dhe mbrojtjes sociale dhe mbrojtja e viktimave të dhunës në familje

Objektivi 1.3. Rritja e nivelit të informimit dhe njohjes së publikut për pasojat e dhunës me bzë gjinore dhe masave mbrojtëse ligjore

Objektivi 1.4. Avancimi i cilësisë së përcjelljes, analiza dhe hulumtimi i situatës aktuale, shkaqet, ndikimi dhe pasojat e dhunës ndaj grave dhe dhunës në familje

II Barazia gjinore në ekonomi – përmirësimi i statusit gjinor të grave dhe qasja e barabartë e grave dhe burrave në burimet ekonomike

Objektivi strategjik: Rritja e punësimit të grave dhe eliminimi i pozitës së pabarabartë të grave në tregun e punës

Objektivi 2.1. Rritja e punësimit të grave

Objektivi 2.2. Nxitja e sipërmarrësisë së grave dhe vetëpunisimi

Objektivi 2.3. Promovimi i legjislacionit anti diskriminues në fushën e të drejtave të punës

III Mediat dhe kultura me qëllim të futjes së politikës së barazisë gjinore dhe luftimi i stereotipeve gjinore

Objektivi strategjik: Luftimi i stereotipeve gjinore dhe futje e politikës së barazisë gjinore në media dhe kulturë

Objektivi 3.1. Rritja e punësimit të grave

5. PROGRAMI ZBATIMIT PËR PERIUDHËN 2020-2023

1. Objektivit strategjik: Luftimi i të gjitha formave të dhunës ndaj grave dhe dhunës në familje dhe avancimi i pozitës dhe mbrojtjes së të drejtave të grave viktime të të gjitha formave të dhunës

Objektivi specifik	Definimi i problemit	Aktiviteti	Objektivi	Bartësit e aktiviteteve dhe partnerët	Indikatorët	Korniza kohore	Izvori finansiranjë
Zhvillimi i mekanizmave më të mirë për luftën kundër të gjitha formave të dhunës së bazë gjinore në komunën e Ulqinit	1.1. Njohja e pamjaftueshme e mekanizmave të luftës kundër tregtisë së qenieve njerëzore si dhe riintegrimi e viktimaave të trafikimit dhe dhunës shumëvjeçare në komunën e Ulqinit	1.1.1. Organizimi i tribunave publike, konferencave, ligjëratave për dhunën ndaj grave 1.1.2. vendosja e një prgrami të mbështetjes (programi i riintegrimit për gratë viktime të trafikimit dhe dhunës shumëvjeçare)	Ngritja e nivelit të vetëdijes të komunitetit lokal për problemet e dhunës në bazë gjinore dhe mekanizmat e luftës kundër saj	Komuna e Ulqinit, Sektori i OJQ, Organizatat ndërkombëtare	-Ngarje e organizuar -Numri i pjesëmarrësve	2020-2023	Budžet opštine Donacije
	1.2. Programet e pazhvilluara të mbështetjes për viktime të dhunës me bazë gjinore në nivelin lokal	1.2.1. Vendosja e progrmeve mbështetëse për viktime të dhunës (programet e vetë-mbështetjes dhe fuqizimit)		Komuna e Ulqinit, Sektori i OJQ	-Numri i programeve të realizuara -Numri i pjesëmarrësve	2020-2023	Budžet opštine Donacije
	1.3. Mungesa e edukimit adekuat	1.3.1. Zbatimi i edukimit		Komuna e Ulqinit, Sektori	-Edukimet e organizuara	2021-2023	Budžet opštine Donacije

Plani lokal i aksionit për arritjen e barazisë gjinore për periudhën 2020/2023 në Komunën e Ulqinit

territorin e komunës së Ulqinit	institucioneve relevante për rastet e dhunës ndaj grave 1.4.2. Kryerja e hulumtimeve për dhunën ndaj grave dhe dhunën në familje që do të përfshijë edhe të dhënat nga institucionet shtetërore, analizën / monitorimin e kornizës ligjore dhe mekanizmeve institucionale, zbatimin e ligjit dhe politikës në praktikë, me rekomandimet për përmirësim		Hulumtimi i zbatuar dhe prezantuar	OJQ Administrata lokale QPS Gjyqi QS Prokuroria Shëndetësia Institucionet arsimore OJQ Administrata lokale	2020-2021	Lokalna uprava Vladini budžeti Donatori
---------------------------------	---	--	------------------------------------	---	-----------	---

Plani lokal i aksionit për arrijten e barazisë gjinore për periudhën 2020/2023 në Komunën e Ulqinit

2.3. Mungesa e zbatimit adekuat të legjisllacionit nga fusha e diskriminimit në punë në bazë të gjinisë	sipërmarrësve më të suksesshme në zonat rurale						
	2.2.5. Organizimi i panairëve të sipërmarrësive së grave	Administrata lokale Byroja e punës OIQ	Organizimi i nga një panairi në vit Numri i pjesëmarrësve Përfaqësimi në media	2020-2023	Lokalna uprava Donatori Vladini budžeti		
	2.3.1. Kryerja e hulumtimit në temën e diskriminimit të grave në punë dhe punësim në pajtim me nenin 12 të Konventës për eliminimin e të gjitha formave të diskriminimit të grave	Sektori i OIQ	Kryer dhe prezantuar hulumtimi	Vjetore	Lokalna uprava Donatori Vladini budžeti		
2.3.2. Organizimi i trajnimit për organet e inspektimit në temën e barazisë gjinore me theks në diskriminimin e punës	2.3.2. Organizimi i trajnimit për organet e inspektimit në temën e barazisë gjinore me theks në diskriminimin e punës	OIQ Administrata lokale	Numri i trajnimeve Numri i ndjekësve/seve	2020-2022	Lokalna uprava Donatori Vladini budžeti		
	2.3.3. Organizimi i tryezave të rrumbullakëta, konferencave, vizitave studimore me	Administrata lokale	Numri i ngjarjeve Numri i pjesëmarrësve	2020-2022	Lokalna uprava Donatori Vladini budžeti		

Plani lokal i aksionit për arritjen e barazisë gjinore për periudhën 2020/2023 në Komunën e Ulqinit

	institucionet kompetente	Administrata lokale Sindikatat OIQ	Numri i përfituesve të ndihmës juridike	2020-2022	Lokalna uprava Donatori Vladini budžeti
	2.3.6. Sigurimi i ndihmës juridike pa pagesë në ratet kur bëhet fjalë për shkeljen e të drejtave të punës dhe në bazë të punës				

kulturës	lokale dhe institucionet e kulturës për rëndësinë e barazisë gjinore me theks në fushën e kulturës.	Me programet Kulturore-artistike të afirmohet barazia gjinore dhe të promovohet krijimtaria kulturore e grave	Komuna e Ulqinit Qendra e kulturës OJQ Institucionet ndërkombëtare UBA	- Numri i programeve të realizuara - Numri i pjesëmarrësve	2020-2023	Budžet opštine Donacije
	3.2.2. Bashkëfinancimi i programeve kulturore-artistike dhe projekteve që afirmojnë barazinë gjinore					
	3.2.3. Organizimi i javës së krijimtarisë kulturore të grave dhe shënimi i ditës së sipërmarrësve		Komuna e Ulqinit Qendra e kulturës OJQ UBA	-Organizimi i Javës së krijimtarisë kulturore të grave - Numri i pjesëmarrësve	Vjetore	Budžet opštine Donacije
	3.2.4. Organizimi i ekspozitës së grave krijuese, mbërmeje poetike, kunkurs për punën letrare		Komuna e Ulqinit Qendra e kulturës OJQ	-Ekspozitat e organizuara, konkurset -Numri i pjesëmarrësve	2020-2023	Budžet opštine Donacije
3.3. Publikimi i pamjaftueshëm i krijimtarisë së	3.3.1. Mbështetja për publikimin e veprave që		Komuna e Ulqinit Qendra e	-Numri i veprave të publikuara	2020-2023	Lokalna uprava Donatori Vladini budžeti

4. Objektiv strategjik: Pjesëmarrja e barabartë e grave dhe burrave në të gjitha nivelet e vendimmarrjes

Objektivi specifik	Definimi i problemit	Aktiviteti	Objektivi	Bartësit e aktiviteteve dhe partnerët	Indikatorët	Korniza kohore	Izvori finansiranja
Rritja e ekuilibrit të përfaqësimit të grave dhe burrave në nivelin lokal të pushtetit	Përqindja e vogël e grave që janë në vendet udhëheqëse në organet lokale të administratës dhe vendimmarrjes	4.1.1. Krijimi i bazës të të dhënave për përfaqësimin e grave në organet dhe shërbimet e administratës lokale dhe në vendet udhëheqëse të Komunës së Ulqinit 4.1.2. Krijimi i bazës të të dhënave për numrin e grave këshilltare në Kuvendin e Komunës së Ulqinit dhe në trupat punuese të Kuvendit të Komunës së Ulqinit 4.1.3. Krijimi i bazës të të dhënave për numrin e grave në organet e drejtimin të shërbimeve publike themelues i të cilëve është Komuna (shoqëritë me përgjegjësi të kufizuar dhe institucioneve publike)	Rritja e përqindjes së grave në vendet udhëheqëse në institucionet lokale dhe shtetërore në komunë, si dhe numrin e grave këshilltare	Komuna e Ulqinit	-Formimi i bazës të të dhënave dhe azhurnimi i rregullt i saj	2020-2023	Budžet opštine
				Komuna e Ulqinit	-Formimi i bazës të të dhënave dhe azhurnimi i rregullt i saj	2020-2021 2022-2023	Budžet opštine
				Komuna e Ulqinit	-Formimi i bazës të të dhënave dhe azhurnimi i rregullt i saj	2020-2023	Budžet opštine

ANËTARËT/ET E GRUPIT PUNUES:

- 1) Hadixha Gjoni, nënkryetare e Komunës së Ulqinit, kryetare e grupit punues,
- 2) Pranvera Suliq, Sekretare e Sekretariatit për administratë dhe veprimtari shoqërore, anëtare,
- 3) Sead Osmanoviq, Sekretar i Sekretariatit për financa dhe buxhet, anëtar,
- 4) Agron Ibrahim, Sekretar i Sekretariatit për ekonomi dhe zhvillim, anëtar,
- 5) Mirjeta Gjoni, Ndihmëse e Sekretariatit për administratë dhe veprimtari shoqërore, anëtare,
- 6) Aleksandra Çagjenoviq, Këshilltare e pavarur për barazi gjinore, anëtare,
- 7) Marko Junkoviq, përfaqësues i Shtëpisë së shëndetit “Bogdan Vujosheviq“ Ulqin, anëtar,
- 8) Arben Zuberoviq, përfaqësues i MPB, Filiali për gjendjet civile dhe dokumente personale Ulqin, anëtar,
- 9) Nada Poçek, përfaqësuese e transmetuesit publik lokal RTUL SHPK, anëtare,
- 10) Irena Nuti, përfaqësuese e IP Qendra për punë sociale për komunitet Tivar dhe Ulqin, anëtare,
- 11) Faruk Resulbegoviq, përfaqësues i Prokurorisë themelore shtetërore Ulqin, anëtar,
- 12) Hasira Beqoviq, përfaqësuese e Gjykatës themelore në Ulqin, anëtare dhe
- 13) Hatixhe Nelaj, përfaqësuese e sektorit të OJQ, anëtare.

SAGLASNI:

Radna grupa za izradu Lokalnog akcionog plana za rodnu ravnopravnost (LAPRR) u opštini Ulcinj za period 2020-2023

- 1) Hadixha Gjoni, potpredsjednica Opštine Ulcinj, predsjednica radne grupe, Hadixha Gjoni
- 2) Pranvera Sulić, Sekretarka Sekretarijata za upravu i društvene djelatnosti, član, Pranvera Sulić
- 3) Sead Osmanović, Sekretar Sekretarijata za finansije i budžet, član, Sead Osmanović
- 4) Agron Ibrahim, Sekretar Sekretarijata za privredu i ekonomski razvoj, član, Agron Ibrahim
- 5) Mirjeta Gjoni, Pomoćnica Sekretarke Sekretarijata za upravu i društvene djelatnosti, član, Mirjeta Gjoni
- 6) Aleksandra Čadenović, Samostalna savjetnica za rodnu ravnopravnost, član, Aleksandra Čadenović
- 7) Marko Junković, predstavnik Doma zdravlja „Bogdan Vujošević“ Ulcinj, član, Marko Junković
- 8) Arben Zuberović, predstavnik MUP-a Filijale za građanska stanja i lične isprave Ulcinj, član, Arben Zuberović
- 9) Nada Poček, predstavnica Lokalnog javnog emitera RTU DOO, član, Nada Poček
- 10) Irena Nuti, predstavnica JU Centra za socijalni rad za opštine Bar i Ulcinj, član, Irena Nuti
- 11) Faruk Resulbegović, predstavnik Osnovnog državnog tužilaštva Ulcinj, član, Faruk Resulbegović
- 12) Hasira Bećović, predstavnica Osnovnog suda Ulcinj, član, Hasira Bećović
- 13) Hatixhe Nelaj, predstavnica NVO sektora, član, H. Nelaj

CRNA GORA
MALI I ZI
OPŠTINA ULCINJ
KOMUNA E ULQINIT
KABINET PREDSEDNIKA
KABINETI I KRYETARIT
Br./Nr: 01- 208/19-2
Ulcinj/Ulqin, 15.05.2019.godine

Na osnovu člana 83. stav 1. tačka 3. Statuta Opštine Ulcinj ("Sl. list Crne Gore - opštinski propisi", br. 5/07, 9/09 i 16/11), Predsjednik Opštine Ulcinj, donosi

RJEŠENJE

imenovanju radne grupe za izradu Lokalnog akcionog plana za postizanje rodne ravnopravnosti za period 2019-2023

I - Imenuje se Radna grupa za izradu Lokalnog akcionog plana za postizanje rodne ravnopravnosti za period 2019-2023 u sledećem sastavu:

1. Hadixha Gjoni, potpredsjednica Opštine, predsjednica radne grupe,
2. Pranvera Sulić, Sekretarka Sekretarijata za upravu i društvene djelatnosti, član,
3. Sead Osmanović, Sekretar Sekretarijata za finansije i budžet, član,
4. Agron Ibrahimović, V.D. Sekretar Sekretarijata za privredu i ekonomski razvoj, član,
5. Mirjeta Gjoni, Pomoćnica Sekretarke Sekretarijata za upravu i društvene djelatnosti, član,
6. Aleksandra Čađenović, Samostalna savjetnica za rodnu ravnopravnost, član,
7. Marko Junković, predstavnik Doma zdravlja „Bogdan Vujošević“ Ulcinj, član,
8. Arben Zuberović, predstavnik MUP-a Filijale za građanska stanja i lične isprave Ulcinj, član,
9. Nada Poček, predstavnica Lokalnog javnog emitera RTU DOO, član,
10. Irena Nuti, predstavnica JU Centara za socijalni rad za opštine Bar i Ulcinj – PJ Ulcinj, član,
11. Faruk Resulbegović, predstavnik Osnovnog državnog tužilaštva Ulcinj, član,
12. Hasira Bećović, predstavnica Osnovnog suda Ulcinj, član, i
13. Hatixha Nelaj, predstavnica NVO sektora, član.

II – Zadatak Radne grupe je da u određenom vremenskom roku pripremi nacrt Lokalnog akcionog plana za postizanje rodne ravnopravnosti za period 2019-2023, koji će dostaviti Sekretarijatu za društvene djelatnosti opštine Ulcinj na dalju proceduru.

III. Za rad u Radnoj grupi predviđena naknada Odlukom o pristupanju izradi Lokalnog plana za postizanje rodne ravnopravnosti 2019-2023.

IV – Ovo rješenje stupa na snagu danom donošenja.

DOSTAVLJENO:
1 x Članovima radne grupe
1 x Kabinetu Predsjednika
1 x Sek.za upravu i druš.djel.
1 x Arhivi



PREDSEDNIK,
Loro Nrekić

[Signature]